

# OSHA® Iniciativa de Trabajadores Temporales

## Ergonomía para la prevención de trastornos musculoesqueléticos

Esto es parte de una serie de documentos de orientación desarrollados bajo la Iniciativa de Trabajadores Temporales (TWI) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). Esta iniciativa se centra en el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud cuando los **trabajadores temporales** son empleados bajo la coexistencia de una **agencia de empleo** y un **empleador anfitrión**.

### Introducción

Los trabajadores temporales tienen derecho a las mismas protecciones bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (la Ley OSH) que todos los demás trabajadores cubiertos. Cuando una agencia de empleo suministra trabajadores temporales a un negocio, comúnmente denominado empleador anfitrión, la OSHA considera tanto a la agencia de empleo como al empleador anfitrión como empleadores conjuntos de esos trabajadores temporales. Ambos empleadores son responsables de determinar las condiciones de empleo y cumplir con la ley. En estas situaciones de empleo conjunto, surgen preguntas comunes sobre cómo cada empleador puede cumplir con la Ley OSH y otros estándares aplicables. Este boletín aborda lo que tanto la agencia de empleo como el empleador anfitrión pueden hacer para garantizar que los trabajadores temporales en industrias de alto riesgo estén protegidos de los peligros ergonómicos.

### ¿Qué es la Ergonomía?

La **ergonomía** es el estudio de cómo se adaptan las condiciones laborales a la población trabajadora. Un proceso o programa ergonómico utiliza los principios de un programa de seguridad y salud para abordar y reducir los factores de riesgo ergonómico, como la fuerza excesiva, las posturas incómodas, el estrés por contacto, los movimientos repetitivos y la vibración. Algunos

ejemplos incluyen levantar con frecuencia objetos pesados, doblarse incómodamente, alcanzar con frecuencia por encima de la cabeza o trabajar con las manos por encima de la cabeza, empujar/tirar/cargar objetos pesados con frecuencia, trabajar en posturas de cuclillas o arrodillados, usar herramientas mientras la muñeca está significativamente doblada, realizar tareas similares repetitivamente varias veces por minuto, usar dedos, palmas o manos para presionar o insertar piezas con una fuerza considerable, posturas o posiciones sostenidas o estáticas, y usar herramientas vibratorias o herramientas que presionan sobre los músculos o nervios. La exposición rutinaria a estos factores de riesgo ergonómico durante varias horas al día puede causar lesiones de tejidos blandos o trastornos musculoesqueléticos (TME). Algunos ejemplos de TME incluyen el síndrome del túnel carpiano, la tendinitis, las lesiones del manguito de los rotadores, las distensiones musculares y las lesiones de espalda baja, así como otros trastornos de músculos, nervios, vasos sanguíneos, ligamentos y tendones. Trabajar en temperaturas frías puede agravar los TME. Un proceso o programa ergonómico con participación de los empleados ayuda a identificar riesgos y mejoras para reducir la fatiga muscular, reducir los costos médicos y las bajas laborales, aumentar la productividad y reducir el número y la gravedad de los TME relacionados con el trabajo.

Trabajadores en muchas industrias y ocupaciones distintas pueden estar expuestos a factores de riesgo en el trabajo. Cada dos años, la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (BLS, por sus siglas en inglés) publica datos específicos sobre los trastornos musculoesqueléticos (TME), incluyendo la tasa de incidentes de días perdidos por lesiones (DAFW, por sus siglas en inglés) y la mediana de DAFW. La revisión de los datos más recientes informados por la BLS (para enfermedades y lesiones reportadas por los empleadores durante el año calendario 2020) indica que la industria del transporte y la logística tuvo la tasa de incidentes más alta de lesiones de TME (consultar el Apéndice A para las tablas de datos de la BLS). Otras industrias con tasas de incidentes de lesiones de TME superiores al 30% incluyeron la atención médica y asistencia social, el comercio minorista, el comercio mayorista y el grupo de industrias que incluye la agricultura, la silvicultura, la pesca y la caza. Las categorías de ocupaciones de la BLS con las tasas de incidentes más altas de TME incluyeron movimiento de materiales, instalación, mantenimiento y reparación, producción, y profesionales de la salud y técnicos de la atención médica.

## Responsabilidades Generales del Empleador

Actualmente, OSHA no tiene un estándar específico que aborde los riesgos ergonómicos. Sin embargo, todos los empleadores cubiertos por el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) deben asegurarse de que los trabajadores estén protegidos contra los riesgos reconocidos que puedan causar la muerte o lesiones graves, lo que incluye los riesgos ergonómicos. Para proteger a sus trabajadores, los empleadores deben implementar un proceso ergonómico con los siguientes elementos:

- **Proporcionar apoyo de la gerencia:** La gerencia debe definir objetivos, metas, y pasos o procesos para el proceso ergonómico, discutirlos con sus trabajadores, asignar responsabilidades a miembros designados del personal y comunicarse de manera clara con la fuerza laboral.
- **Involucrar a los trabajadores:** Animar a los trabajadores a participar en las evaluaciones en el lugar de trabajo, el desarrollo de soluciones y la implementación.
- **Evaluaciones de Riesgos:** Identificar factores de riesgo ergonómico en cada tarea o trabajo a través de evaluaciones de riesgos o análisis de riesgos laborales.

- **Implementar Soluciones para Controlar los Riesgos:** Existen muchas soluciones posibles que se pueden implementar para reducir, controlar o eliminar los TME en el lugar de trabajo.
- **Proporcionar Entrenamiento:** Un programa de capacitación inicial y de actualización garantiza que los trabajadores estén al tanto de la ergonomía y sus beneficios, las preocupaciones relacionadas con la ergonomía en el lugar de trabajo y comprendan la importancia de informar los síntomas tempranos de los TME. Proporcione capacitación en el trabajo para que los trabajadores nuevos se adapten a las demandas físicas del trabajo.
- **Fomentar la Notificación Temprana de los Síntomas de TME:** La notificación temprana puede acelerar el proceso de evaluación y mejora del trabajo, lo que ayuda a prevenir o reducir la progresión de los síntomas, el desarrollo de lesiones graves y las reclamaciones posteriores por tiempo perdido. Asegúrese de que los trabajadores lesionados reciban atención de un proveedor de atención médica que esté capacitado y tenga experiencia en el tratamiento de los TME dentro del alcance de su licencia. La regulación de registro e informe de lesiones y enfermedades de OSHA (29 CFR Parte 1904) exige a los empleadores que registren e informen las fatalidades, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Evaluar el Proceso Ergonómico y su Progreso:** Se requieren procedimientos de evaluación y acción correctiva para evaluar periódicamente la efectividad del proceso ergonómico y garantizar su mejora continua y éxito a largo plazo.

## Responsabilidades del Empleador Anfitrión

El **empleador anfitrión** generalmente está en la mejor posición para desarrollar un proceso ergonómico en la instalación, ya que generalmente controla los medios, métodos y procesos a través de los cuales se lleva a cabo el trabajo. El empleador anfitrión debe liderar la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo o el análisis de riesgos laborales porque está más familiarizado con los riesgos asociados con cada tarea o trabajo. Los resultados de las evaluaciones deben compartirse con la agencia de personal y esta debe tener la capacidad de llevar a cabo su propia evaluación según sea necesario. Cualquier control para mitigar los riesgos ergonómicos debe ser instituido e instalado por el empleador anfitrión. El empleador anfitrión es responsable de garantizar que los empleados temporales reciban capacitación sobre el propósito y el uso adecuado de los controles existentes para mitigar los riesgos ergonómicos.

## Responsabilidades de la Agencia de Personal

La **agencia de personal** comparte la responsabilidad de la seguridad y salud de sus trabajadores y tiene la obligación de familiarizarse con las diversas herramientas mencionadas anteriormente y de revisar las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo del empleador anfitrión para controlar los riesgos ergonómicos *antes de asignar trabajadores*. El empleador anfitrión debe permitir que la agencia de personal realice una evaluación de las instalaciones para identificar las tareas que realizarán los empleados temporales y los controles existentes para mitigar los riesgos ergonómicos. La agencia de personal puede llevar a cabo una evaluación de riesgos para las tareas que realizarán los empleados temporales o revisar las evaluaciones de riesgos realizadas por el empleador anfitrión. Cualquier control para mitigar los riesgos ergonómicos establecido por el empleador anfitrión debe ser verificado por la agencia de personal antes de asignar trabajadores y en diversas ocasiones posteriores para asegurarse de que los controles se mantengan.

## Responsabilidades Conjuntas

El Acta de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) bajo la sección 5(a)(1) requiere que los empleadores proporcionen un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores. Cuando las investigaciones de OSHA revelan que un trabajador temporal está expuesto a un riesgo reconocido y el trabajador está empleado tanto por una agencia de personal como por un empleador anfitrión, OSHA considerará la emisión de citaciones a uno o ambos empleadores, dependiendo de los hechos específicos del caso. OSHA evaluará si ambos empleadores han cumplido con sus respectivas responsabilidades de cumplimiento en cada caso individual.

La capacitación es un elemento importante en el proceso ergonómico. En la mayoría de los casos, el empleador anfitrión es responsable de la capacitación específica del lugar de trabajo, y la agencia de personal es responsable de la capacitación genérica de seguridad y salud. La capacitación debe llevarse a cabo en un idioma y un vocabulario que todos los trabajadores entiendan. Una capacitación efectiva debe incluir al menos:

- Los principios de la ergonomía y su aplicación a las tareas asignadas.

- El uso adecuado de equipos, herramientas y controles de máquinas.
- Buenas prácticas de trabajo, incluyendo técnicas adecuadas de levantamiento.
- Reconocimiento de los síntomas tempranos de los TME.
- Comprender la importancia de informar y abordar los indicios tempranos de los TME antes de que se desarrollen lesiones graves.
- Los procedimientos para informar lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La capacitación ergonómica se proporciona mejor por personas con experiencia en riesgos y controles ergonómicos dentro de la industria específica. El tipo específico de capacitación que se debe realizar por parte del empleador anfitrión y la agencia de personal se puede establecer claramente en el contrato entre los empleadores. Ambos empleadores deben asegurarse de que el otro brinde capacitación efectiva y adecuada para que los empleados tengan los conocimientos básicos mencionados anteriormente.

Tanto el empleador anfitrión como la agencia de personal deben llevar a cabo investigaciones exhaustivas de los TME notificados que ocurran en el trabajo, incluyendo lesiones, enfermedades y síntomas, para determinar la causa raíz y qué oportunidades existen para mejorar los programas de prevención de lesiones y enfermedades. Es fundamental que tanto el empleador anfitrión como la agencia de personal estén involucrados de manera conjunta y se comuniquen al realizar estas investigaciones. Para conocer los requisitos de OSHA sobre la notificación y registro de lesiones y enfermedades, consulte el [Boletín TWI #1 - Requisitos de Registro e Informe de Lesiones y Enfermedades](#).

## Planes Estatales

Veintinueve estados y territorios de los Estados Unidos operan sus propios programas de seguridad y salud ocupacional aprobados por OSHA, llamados Planes Estatales. Estos Planes Estatales tienen y hacen cumplir sus propias normas de seguridad y salud ocupacional que deben ser al menos tan efectivas como las de OSHA, pero pueden tener requisitos diferentes o adicionales. Para obtener una lista de los Planes Estatales y obtener más información, visite esta página web: [Planes Estatales](#).

## Escenarios de Ejemplo\*

### CUIDADO DE LA SALUD:

Una residencia de larga estancia proporciona atención las 24 horas a numerosos residentes en sus edificios. Los empleados que asisten a los residentes incluyen enfermeras y asistentes de enfermería certificados (CNA, por sus siglas en inglés). Las funciones laborales de los CNA incluyen asegurarse de que los residentes en la instalación completen actividades diarias de la vida (bañarse, cepillarse el pelo y los dientes, ir al baño, vestirse, comer, etc.) y ayudar a los residentes a salir de la cama o rotar a los residentes en la cama. El empleador anfitrión, Best Nursing Home, tiene un Programa de Manipulación de Pacientes para la ergonomía que incluye evaluaciones de riesgos, controles, capacitación para empleados y una política de no levantar. La capacitación para empleados se brinda a los empleados nuevos y anualmente durante su semana de seguridad en julio. Best Nursing Home tiene elevadores de asistencia para pararse, elevadores de cuerpo completo y tablas de transferencia para ayudar a los CNA con sus deberes laborales requeridos.

Debido a las recientes salidas de empleados, Best Nursing Home contrató a la Agencia de Contratación de CNA para que los CNA trabajen en la instalación durante aproximadamente dos semanas. Best Nursing Home solicitó que la Agencia de Contratación de CNA se asegurara de que los CNA tuvieran sus certificaciones apropiadas antes de comenzar en la instalación. Cuando los trabajadores temporales llegaron, Best Nursing Home les brindó un breve recorrido por la instalación e instrucciones de que cada uno tenía que ayudar a 10 residentes por la mañana antes de su desayuno a las 9 de la mañana. Esto incluía ir al baño y llevarlos a la sala de comedor si el residente era capaz. Después del desayuno, los residentes fueron trasladados a una cama o silla. La misma rutina se repitió antes del almuerzo. En el cuarto día de trabajo en la instalación, un CNA sintió un fuerte dolor en la espalda al trasladar a un residente de la cama a una silla de ruedas sin utilizar ninguno de los dispositivos de ayuda para levantar. El CNA siguió trabajando porque pensó que podía superarlo y que el dolor desaparecería. Al final del turno, el CNA no pudo ponerse de pie o caminar sin un dolor significativo en la parte inferior de la espalda.

### Análisis

La Mejor Residencia de Ancianos supervisa y controla el trabajo diario de los trabajadores temporales en sus instalaciones y estaba consciente de los riesgos ergonómicos porque habían establecido un programa ergonómico. La Mejor Residencia de Ancianos verificó que todos los Asistentes de Enfermería Certificados (CNAs) tenían certificaciones antes de llegar a las instalaciones, pero como empleador anfitrión, debería haber verificado los antecedentes laborales y la experiencia previa de los trabajadores temporales en el uso del equipo ergonómico específico disponible en estas instalaciones. Como empleador anfitrión, La Mejor Residencia de Ancianos era responsable de proporcionar capacitación específica del sitio sobre la prevención de riesgos ergonómicos, incluyendo, entre otros, la política de no levantamiento, el equipo ergonómico disponible en el sitio, cómo y cuándo usar el equipo, así como cómo informar los primeros signos y síntomas de lesiones ergonómicas. Un programa ergonómico efectivo incluye un método planificado de supervisión de los empleados. El empleador anfitrión tiene la obligación básica de tener un método razonable y frecuencia de inspección/observación del trabajo para determinar si se están siguiendo las normas y procedimientos de seguridad y salud, y está en la mejor posición para corregir cualquier actividad observada que no siga su programa ergonómico y reforzar el uso de cualquier control ergonómico que tengan en su lugar. En este escenario, La Mejor Residencia de Ancianos podría estar sujeta a multas de OSHA por no implementar sus controles ergonómicos y no proporcionar capacitación ergonómica específica del sitio.

La Agencia de Personal CNA proporcionó a sus trabajadores temporales capacitación general en seguridad y salud, como comunicación de riesgos y cómo informar lesiones. La Agencia de Personal CNA se aseguró de que todos los CNAs tuvieran las certificaciones adecuadas, pero no se aseguró de que se les proporcionara capacitación ergonómica general, incluyendo signos y síntomas de trastornos musculoesqueléticos (MSD) y los requisitos de informe. Dado que la agencia de personal estaba al tanto de que los trabajadores estarían expuestos a riesgos ergonómicos mientras realizaban sus tareas diarias, debería haber preguntado qué disposiciones tenía el empleador anfitrión para que los trabajadores temporales estuvieran adecuadamente protegidos. La Agencia de Personal CNA no se aseguró ni confirmó que La Mejor Residencia de Ancianos hubiera proporcionado capacitación específica del sitio y que se hiciera cumplir el uso de los controles ergonómicos para los trabajadores temporales. En este escenario, la Agencia de Personal CNA podría estar sujeta a multas de OSHA por no proporcionar capacitación ergonómica general a los empleados.

## Almacenamiento:

Una instalación de almacenamiento general almacenaba productos de abarrotes no perecederos en paletas en un sistema de estanterías y preparaba pedidos que se enviaban a tiendas locales. Un preparador de pedidos debía operar un camión industrial de alto alcance y recoger artículos individuales de las paletas y cajas en el sistema de estanterías. La tarea de preparación de pedidos se realizaba durante el turno nocturno de 10 horas para que los camiones estuvieran listos para partir por la mañana. Se esperaba que un preparador de pedidos cumpliera con un ritmo de trabajo estándar y solo se le volvía a capacitar o se le brindaba orientación si no cumplía con ese ritmo. El empleador anfitrión, Greater Foods Warehousing, tiene un programa de ergonomía que incluye la participación de los empleados, evaluaciones de riesgos, equipo y capacitación. Los “pick sticks” (dispositivos para recoger objetos a distancia) están disponibles en los camiones industriales para que los empleados los utilicen cuando corresponda. A los empleados nuevos se les proporciona capacitación ergonómica inicial y capacitación periódica durante las reuniones previas al turno a lo largo del año.

Recientemente, Greater Foods Warehousing adquirió algunas cuentas y tiendas nuevas que requieren preparadores de pedidos adicionales. Debido a que las cuentas son a corto plazo, Greater Foods Warehousing contrató a 25 empleados adicionales a través de la Agencia de Trabajo Work Ready Staffing Agency (WRSA) para preparar pedidos todas las noches durante al menos 3 meses. A la llegada, a los empleados temporales se les dio un recorrido por las instalaciones y capacitación general sobre las tareas laborales requeridas. Se esperaba que los empleados de WRSA cumplieran con un ritmo de trabajo estándar para la segunda semana. Después de la tercera semana trabajando en las instalaciones, un empleado de WRSA le informó a su supervisor de Greater Foods Warehousing que tenía dolor en la parte baja de la espalda y dificultades para ponerse de pie. El empleado de WRSA declaró que el dolor había estado aumentando gradualmente desde el segundo día de trabajo y que lo estaba tratando utilizando hielo por la noche y medicamentos de venta libre.

## Análisis

Greater Foods Warehousing supervisa y controla el trabajo diario de los trabajadores temporales en sus instalaciones y estaba al tanto de los riesgos ergonómicos debido a que habían establecido un programa ergonómico. Greater Foods Warehousing verificó que todos los empleados de WRSA tenían certificaciones para la manipulación de vehículos industriales con motor antes de llegar a las instalaciones y observó a los empleados operar dichos vehículos industriales en el lugar. Pero como empleador anfitrión, Greater Foods Warehousing también era responsable de proporcionar capacitación específica del sitio sobre la prevención de riesgos ergonómicos, incluyendo, entre otros, el equipo ergonómico disponible en el lugar, cómo y cuándo usar el equipo, así como cómo informar los primeros signos y síntomas de lesiones ergonómicas. El empleador anfitrión tiene la obligación de supervisar el trabajo y determinar si se siguen las normas y procedimientos de seguridad y salud. En este escenario, Greater Foods Warehousing podría estar sujeto a sanciones de OSHA por no implementar sus controles ergonómicos y por no proporcionar capacitación ergonómica específica del sitio.

WRSA proporcionó a sus trabajadores temporales capacitación general sobre seguridad y salud, como comunicación de riesgos y cómo informar lesiones. WRSA aseguró que todos los empleados temporales tuvieran las certificaciones adecuadas, pero no se aseguró de que se les proporcionara capacitación ergonómica general, que incluyera signos y síntomas de lesiones musculoesqueléticas (MSD, por sus siglas en inglés) y los requisitos de informe. Dado que la agencia de personal sabía que los trabajadores estarían expuestos a riesgos ergonómicos mientras realizaban sus tareas diarias, debería haber averiguado qué medidas tenía el empleador anfitrión para proteger adecuadamente a los trabajadores temporales. WRSA no se aseguró ni confirmó que Greater Foods Warehousing hubiera proporcionado capacitación específica del sitio y que se aplicaran los controles ergonómicos para los trabajadores temporales. En este escenario, WRSA podría estar sujeto a sanciones de OSHA por no proporcionar capacitación ergonómica general a los empleados.

**\*Nota:** Los nombres de las empresas en estos escenarios son ficticios. Cualquier semejanza con empresas reales es pura coincidencia.

## ¿Cómo puede ayudar OSHA?

Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro. Si cree que su trabajo no es seguro o tiene preguntas, comuníquese con OSHA al 1-800-321-OSHA (6742) o visite el [sitio web](#) de OSHA. Es confidencial. Podemos ayudar.

Para obtener información valiosa sobre la protección de los trabajadores, como los derechos de los trabajadores, las responsabilidades de los empleadores y otros servicios que ofrece OSHA, consulte esta página web: [Derechos y Protecciones de los Trabajadores de OSHA](#).

Para obtener información sobre los trabajadores temporales, consulte esta página web: [Protección de Trabajadores Temporales](#).

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) prohíbe a los empleadores tomar represalias contra sus empleados por ejercer sus derechos según la OSH Act. Estos derechos incluyen plantear preocupaciones sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo tanto al empleador como a OSHA, informar una lesión o enfermedad, presentar una queja ante OSHA y participar en una inspección o hablar con un inspector. Si los trabajadores han sufrido

represalias o discriminación por ejercer sus derechos, deben presentar una queja ante OSHA dentro de los 30 días posteriores a la supuesta acción adversa para preservar sus derechos bajo la sección 11(c). Para obtener más información, consulte esta página web: [Programa de Protección para Denunciantes](#).

OSHA también brinda ayuda a los empleadores. El Programa de Consulta en el Sitio de OSHA ofrece asesoramiento gratuito y confidencial a pequeñas y medianas empresas en todos los estados y varios territorios, con prioridad en los lugares de trabajo de alto riesgo. Los servicios de consulta en el sitio son independientes de las medidas de aplicación y no resultan en sanciones o citaciones. Consultores de agencias estatales o universidades trabajan con los empleadores para identificar riesgos en el lugar de trabajo, brindar consejos sobre el cumplimiento de las normas de OSHA y ayudar en el establecimiento y mejora de sistemas de gestión de seguridad y salud. Para localizar el Programa de Consulta en el Sitio de OSHA más cercano, llame al 1-800-321-6742 (OSHA) o consulte esta página web: [Programa de Consulta en el Sitio](#).

## Apéndice A: Extractos de los Datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (BLS) sobre Trastornos Musculoesqueléticos (TME) para el Año Calendario 2020

**Tabla 1: Las Diez Industrias con las Tasas más Altas de Incidentes de TME**

NAICS	Industria	Número de Casos de TME DAFW	Tasa de Incidencia de Casos de TME DAFW	Mediana de DAFW
	<b>Todas las Industrias</b>	<b>247,620</b>	<b>25.4</b>	<b>6</b>
48-49	Transporte y almacenamiento	36,360	70.2	28
62	Servicios de atención médica y asistencia social	60,320	41	18
44-45	Comercio minorista	35,090	32.1	17
42	Comercio mayorista	16,810	30.5	53
11	Agricultura, silvicultura, pesca y caza	2,990	30.1	12
31-33	Manufactura	33,100	27.6	66
23	Construcción	18,480	26.9	12
71	Arte, entretenimiento y recreación	2,520	22.1	21
22	Servicios públicos	1,100	20.3	15
53	Bienes raíces y alquiler y arrendamiento	3,910	20	15

**Tabla 2: Las Principales Ocupaciones con las Tasas más Altas de Incidentes de TME**

Ocupación	Número de Casos de TME	Tasa de Incidencia de Casos de TME DAFW
Tasa de Incidencia de Casos de MSD DAFW	70,730	71.5
Instalación, mantenimiento y reparación	21,170	47
Producción	27,780	37.3
Profesionales y técnicos de la salud	21,500	36.4
Construcción y extracción	15,910	32.6
Servicio	54,080	32.5
Construcción y extracción	2,500	24
Ventas y relacionados	15,680	15.6
Oficina y apoyo administrativo	8,820	7.1
Ocupaciones de instrucción educativa y bibliotecaria	2,710	5.5
Gestión, negocios y finanzas	5,530	4.2
Informática, ingeniería y ciencia	1,090	1.7

Referencia: Consulte la página web de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos para obtener las [bases de datos sobre Lesiones, Enfermedades y Fatalidades](#).

**Descargo de responsabilidad:** Este boletín no es un estándar ni una regulación, y no crea nuevas obligaciones legales. Contiene recomendaciones, así como descripciones de normas de seguridad y salud obligatorias. Las recomendaciones tienen carácter asesor, son informativas y están destinadas a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) requiere que los empleadores cumplan con las normas y regulaciones de seguridad y salud promulgadas por OSHA o por un estado con un plan estatal aprobado por OSHA. Además, la [Cláusula de Deber General de la OSH Act, Sección 5\(a\)\(1\)](#), requiere que los empleadores proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o lesiones físicas graves.

